



## **A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: PARTICULARIDADES E EFEITOS DO ASSÉDIO MORAL CONTRA AS MULHERES**

Ana Paula Arrieira Simões<sup>1</sup>  
Kauana Andriele de Mello<sup>2</sup>

**Resumo:** As mulheres vêm conquistando gradativamente seu espaço em diversas áreas da esfera social, econômica, laboral e política. Espaços que antes eram ocupados exclusivamente por homens já contam agora com a presença do sexo feminino e sua particular visão. Embora progressos tenham sido feitos quanto aos direitos sociais femininos, ainda restam espaços em que obstáculos freiam a sua efetiva consolidação. Algumas vezes, na luta pelo reconhecimento de seu lugar no mercado de trabalho, por exemplo, mulheres são expostas a situações vexatórias, instigadas por maneiras de pensar machistas e obsoletas. Em específico, o presente estudo fala sobre o assédio moral sofrido pelas mulheres no ambiente de trabalho, procurando instigar a reflexão sobre seus principais pontos: causas, práticas, atores e efeitos no grupo feminino. Através do método hipotético-dedutivo e técnica de pesquisa bibliográfica, almeja-se esclarecer o fenômeno do assédio moral contra as mulheres e os danos causados por isso.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Direitos Sociais; Gênero; Igualdade; Trabalho.

**Abstract:** Women have been conquering gradually their space in several areas of the social, economic, working and politic sphere. Spaces that used to be occupied exclusively by men nowadays are already counting with the female presence and its particular vision. Although progress has been made in the field of women social rights, that are still spaces left where obstacles brake its effective consolidation. Sometimes, when in struggle for having their space in the work place recognized women are exposed to embarrassing situations, instigated by chauvinistic and outdated ways of thinking. In specific, the present study speaks about moral harassment suffered by women at the work environment, aiming to instigate a reflection about its main points: causes, practices, actors and effects on the female group. Through the hypothetical-deductive method and bibliographic technique of research, it aims to clarify the phenomenon of moral harassment against women and the damages caused by it.

**Keywords:** Moral harassment; Social rights; Genre; Equality; Work.

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Bolsista de Iniciação Científica FAPERGS. Integrante do Grupo de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado – UNISC. E-mail: arrieiras.anapaula@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda do curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Integrante do Grupo de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado – UNISC. E-mail: k\_akau\_1998@hotmail.com

## Introdução

Desde os tempos mais remotos da civilização humana de que se tem conhecimento, o trabalho tem sido meio de sobrevivência e valorização do sujeito. Atualmente, pouco mudou acerca da importância dada ao trabalho para atingir a efetiva conquista da independência econômica pessoal e auto realização. Nesse sentido, o velho ditado “o trabalho dignifica o homem”, permanece. O trabalho é, em excelência, meio de promoção de subsistência, auto estima e de sensação de pertencimento ao um referido grupo.

Embora seja uma ferramenta de promoção e otimização de bem-estar, não está livre de influências negativas, podendo vir a ser uma fonte de conflitos e mal-estares. Um caso cada vez mais alarmante envolvendo o trabalho e situações de mal estar é o personificado na figura do assediador moral no ambiente de trabalho, que se vale de sua figura de autoridade, ou então de sua alta credibilidade entre pares, para perseguir, provocar e humilhar indivíduos específicos. O presente trabalho procura abordar o assédio moral e atentar para as maneiras deste comportamento abusivo ocorrer, com por meio de gestos, palavras e atitudes por exemplo.

Através de uma análise crítica sobre tais aspectos, espera-se chegar a uma forma de proteção do trabalhador, que em sua maioria é uma mulher. O porquê da mulher ser a maior vítima dos assediadores morais é um ponto sensível da pesquisa em tela, posto que a princípio tal predileção por alvo aparenta derivar de um fenômeno ainda mais preocupante: a discriminação de gênero.

O assédio moral, modernamente, tem recebido atenção dado o fato de ser o principal motivo das ações de dano moral sofridas pelos empregadores. Todavia, quando o assunto chega aos tribunais, seu debate limita-se unicamente a verbas indenizatórias, sem que haja a investigação do porquê de se ter chegado até ali.

Proteger o trabalhador não se trata unicamente de garantir seu emprego, melhores condições de trabalho ou o correto pagamento de suas verbas rescisórias segundo a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT). Antes de tudo, antes da lide se formar e vir a tomar espaço em pautas de audiências, deve-se objetivar a reparação e prevenção do conflito desde logo, sobretudo no caso da mulher no ambiente de trabalho, alvo cotidiano desta prática.

A presente análise observará a atual legislação quanto ao comportamento de assédio moral através de bibliografia específica relativa ao assunto, a Constituição

Federal e demais materiais pertinentes, buscando interpretar jurisprudência e doutrina relevantes a esse conflito de forma a dirimir tais agressões no ambiente de trabalho.

### **1. As relações de trabalho em sua perspectiva histórica**

Segundo o autor Guerreiro Ramos (2009), a sociedade primitiva era feita de uma só peça, onde a economia, arte, religião, magia e moral mantinham-se em estreitíssima interdependência funcional.

Nas primeiras sociedades a ideia de lucro não era prioridade, o que era produzido servia unicamente para satisfazer suas necessidades de subsistência e pela satisfação em si de produzir. O desempenho na produção dos bens e das tarefas ficava a cargo de grupos organizados segundo sexo e idade dos integrantes daquela comunidade.

Quanto ao “status” que cada indivíduo possuía em sociedade o autor cita o seguinte trecho:

Não carece o individuo de competir para adquirir um status determinado, ou seja, ascender verticalmente na hierarquia social, porque, para utilizar a terminologia Sorokin, a sociedade pré-letrada é imóvel. A ambição de lucro só se justifica quando o capital é o instrumento de ascensão social do homem. Nas sociedades primitivas, ordinariamente auto-suficientes e homogêneas, a capitalização não teria nenhum papel, para nada serviria, até porque, nelas, os instrumentos para conseguir prestígio são de outra natureza: às vezes, a bravura, outras a argúcia e até um defeito físico ou psicológico. Os neuróticos, em algumas destas sociedades são respeitados como entes portadores de forças sobrenaturais. (RAMOS, 2009)

Neste período não é possível distinguir o ócio do período de tempo trabalhado, pois aqui o trabalho era prazer e criação, de modo que o primitivo não necessitaria de nenhum incentivo para realizar suas tarefas.

Um pouco mais adiante podemos observar que as relações de trabalho e a mentalidade mudaram e onde antes tínhamos apenas um trabalho desconexo, agora podemos observar a capacidade de auxílio e mutirão entre as comunidades. Quando alguém precisava realizar uma tarefa, recebia o auxílio dos vizinhos e estes eram recompensados com alimento como forma de recompensar a energia dispensada de cada trabalhador. Não era a obra propriamente dita que seria remunerada, mas o gasto de energia demandado.

O que podemos chamar de “sociedade do trabalho”, contudo, se edifica somente ao longo do século XIX, tendo por base o trabalho assalariado. A modernidade capitalista ligou nossa existência ao trabalho, bem como organizou o

seu significado em razão de alguns eixos: a remuneração recebida em troca da atividade de trabalho; o caráter contratual do exercício do trabalho; a força de trabalho como mercadoria e objeto de mais-valia, a maximização do trabalho através de arranjos organizacionais e tecnológicos e, por último, a diferenciação entre vida privada e vida do trabalho em um espaço estruturado por normas públicas.” (HORN, 2011)

Evoluindo para uma questão mais específica de gênero, encontramos no século XIX a mulher no mercado de trabalho em uma linha tênue da fronteira entre a atividade doméstica e a atividade produtiva, trabalhando como costureira, lavadeira, cozinheira. Muitas mulheres tinham como trabalho comercializar o próprio corpo, como no caso das amas de leite e das prostitutas.

Com a Revolução Industrial, por sua vez, ocorreram transformações radicais. Onde o mercado passa de um modo de produção rural e industrial, centrado na família, para uma produção marcada pela emergência de uma sociedade de consumo, com fábricas, espaços produtivos e regimes de salário.

Surgem neste período as mulheres operárias que trabalham como funcionárias e são remuneradas através de salário. Até então a mulher não era registrada como trabalhadora na empresa.

“A subordinação das mulheres perante os homens justifica-se na definição dos papéis sexualmente impostos, nas diferentes esferas sociais, bem como na divisão sexual do trabalho e na dualidade entre a esfera pública e a esfera privada, que encontrou respaldo dos pensadores políticos, pelo menos desde o século XVII.” (BIROLI, 2010, p. 53)

Conforme assevera Bourdieu:

As divisões constitutivas da ordem social e, mais precisamente, as relações sociais de dominação e de exploração que estão instituídas entre os gêneros se inscrevem, assim, progressivamente em duas classes de *habitus* diferentes, sob a forma de *hexis* corporais opostos e complementares e de princípios de visão e de divisão, que levam a classificar todas as coisas do mundo e todas as práticas segundo distinções redutíveis à oposição entre o masculino e o feminino. (1999, p.72-73)

De acordo com essa perspectiva, é na esfera pública, com a divisão sexual do trabalho, que, sem dúvidas, observa-se o maior exemplo de discriminação e injustiça social cometida contra as mulheres. No mercado de trabalho, as posições oferecidas a elas, muitas vezes em função da estrutura física, ratificadas pela família

e pela ordem social que as reproduzem, impõem às mulheres as tarefas ditas femininas, as quais parecem exigir a submissão e a delicadeza do trato feminino. Não obstante, Bourdieu, com propriedade, enfatiza que o próprio conceito daquilo que a sociedade convencionou chamar de “vocação” acaba por reproduzir a assimetria sexual das atividades laborais, e as mulheres naturalmente reproduzem essas “tarefas subordinadas ou subalternas que lhes são atribuídas por suas virtudes de submissão, de gentileza, de docilidade, de devotamento e de abnegação”. (1999, p.72-73)

## **2. O assédio moral e as relações de trabalho**

O assédio moral traduz-se na prática de atos agressivos dirigidos, direta ou indiretamente, ao empregado, consistindo não apenas em um problema para a vítima, mas inclusive para todos aqueles presentes no ambiente de trabalho, uma vez que envolve também o empregador e os demais funcionários.

O assédio moral pode ter início quando a vítima reage ao autoritarismo da chefia, ou não se adapta à reestruturação da organização ou, ainda, à gestão sob pressão, valendo-se, da recusa em cumprir determinações que revelem excesso no exercício do poder de direção e comando, notadamente, quando o conflitante com a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Esse quadro é propenso para a prática do assédio moral, iniciando-se um processo de desvalorização e desqualificação da figura da vítima. Dentre as modalidades de comportamentos ofensivos estão: ataques físicos ou psicológicos, constantes, sempre de maneira negativa e provocando um abalo psíquico na vítima. São tipicamente imprevisíveis, irracionais e injustos.

Esse fenômeno caracterizado por atos desumanos que intentam expor os trabalhadores a situações vexatórias durante o exercício de sua função, pretende humilhar o empregado e desestabiliza-lo emocionalmente, o que interfere na sua saúde, provoca danos psíquicos e afronta a dignidade da pessoa humana. Tais fatos são praticados por um ou mais superiores dirigidos a um ou mais subordinados, podendo ocorrer também entre subordinados e, excepcionalmente do subordinado em relação ao superior (ascendente). (CARTILHA MPE. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO) Evidente que o assédio moral no ambiente de trabalho tem como seu maior perpetrador o empregador, tendo em vista sua situação de

superioridade, o que lhe dá um poder de controle e fiscalização sobre o trabalhador-vítima.

Segundo Barreto (2003), vários podem ser os contextos na sociedade em que as pessoas são humilhadas, entretanto é no ambiente de trabalho que o assédio moral é analisado. Trata-se de um tipo de agressor que se utiliza da humilhação e depreciação de uma pessoa e de seus feitos a tal ponto, que, destruindo a autoestima dessa e, por vezes, até se valendo de violências físicas, além da moral, se não se sentindo satisfeito em ver a vítima totalmente destruída emocionalmente, ainda age a fim de forçar a demissão dela. Nesse último caso, o da demissão indesejada pela vítima, ocorre a chamada “rescisão indireta”, já disciplinada pela Consolidação de Leis Trabalhistas em seu artigo 483.

Indo em igual sentido, a lógica da dominação masculina e da submissão feminina, a que Bourdieu chamou “ao mesmo tempo e sem contradição, *espontânea e extorquida*”, só poderá ser verdadeiramente compreendida quando se passar a analisar os “efeitos duradouros que a ordem social exerce sobre as mulheres (e os homens), ou seja, às disposições espontaneamente harmonizadas com esta ordem que as impõe”. (BOURDIEU, 1999, p. 49-50) E, por essa razão, dão vazão a uma série de injustiças cometidas, principalmente, por aquele – diga-se o Estado – que deveria proteger os menos favorecidos, ou garantir-lhes uma série de direitos inerentes a todo o ser humano, independente religião, cor ou gênero.

Observa-se que as condições sociais que reproduzem essas tendências, fazem com que os dominados adotem o ponto de vista dos dominantes, efetivando-se alheio à vontade, demonstrando um poder também simbólico nas suas manifestações. Verifica-se que a dominação só se perpetua através dessa cumplicidade e que as mulheres acabam sendo excluídas do sistema social. Mas também são reprodutores dessas exclusões sociais a própria família, a escola, a igreja, na divisão do trabalho, nas disposições ditas femininas e masculinas.

É, sem dúvida, no encontro com as “expectativas objetivas” que estão inscritas, sobretudo implicitamente, nas posições oferecidas às mulheres pela estrutura, ainda fortemente sexuada, da divisão de trabalho, que as disposições ditas “femininas”, inculcadas pela família e por toda a ordem social, podem se realizar, ou mesmo se expandir, e se ver, no mesmo ato, recompensadas, contribuindo assim para reforçar a dicotomia sexual fundamental, tanto nos cargos, que parecem exigir a submissão e a necessidade de segurança, quanto em seus ocupantes, identificados com posições nas quais, encantados ou alienados, eles simultaneamente se encontram e se perdem. (BOURDIEU, 1996, p. 72)

Parece que essa lógica acaba por produzir efeitos “harmoniosos”, fazendo com que as vítimas dessa dominação simbólica cumpram felizes as

Entretanto, não se pode olvidar, que por muito tempo as mulheres representaram o maior grupo discriminado na história da humanidade. Os preconceitos eram imensos, principalmente nos temas relacionados ao aborto e à sexualidade. Não se aceitava, por exemplo, que as mulheres tivessem seus direitos violados, contudo, poderiam ser violentadas e até espancadas por seus maridos ou companheiros desde que em defesa da honra. Essas questões eram de cunho privado, não merecendo tratamento político e intervenção estatal.

Nesse patamar, o reconhecimento dos direitos humanos também é assunto recente na história da humanidade, surgindo, inicialmente com a promulgação das declarações dos direitos, durante o século XVIII, atribuindo, assim, um sentido inovador para a condição de pessoa humana (TELES, 2006). Contudo, nesse primeiro momento, não se cogitava o reconhecimento dos direitos humanos para as mulheres, eles eram restritos aos homens. O próprio nome designado à Declaração restringia ao “homem” o acesso a esses direitos; dando seguimento à desigualdade entre os sexos que continuava a se reproduzir social e culturalmente.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão referia-se de fato ao homem, ou seja, à pessoa do sexo masculino. As mulheres não tiveram seus direitos reconhecidos. Olympie de Gouges, revolucionária francesa articulada com milhares de mulheres, decidiu por fazer a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã. Por isso, foi condenada à morte na guilhotina. A sentença que proferiu sua condenação dizia que ela “(...) se imiscuiu nos assuntos da República, esquecendo-se das virtudes de seu sexo (...)”. Nascida no interior da França, em 1748, aos dezesseis anos já se encontrava viúva e mãe de uma criança. Foi para Paris e participou ativamente da Revolução Francesa. Mobilizou mulheres, fundou vários “clubes femininos”, que propugnaram a defesa da igualdade de direitos das mulheres com os homens, o acesso à educação e o direito ao divórcio. Apesar de sua participação intensa nas ações revolucionárias, foi ridicularizada, contestada e reprimida. Determinada e inconformada manteve seus protestos contra o modelo de cidadania criado pelos homens. Negavam a cidadania das mulheres e as excluía da humanidade racional, bem como as crianças e os loucos. Perseguida por sua rebeldia foi julgada pelo tribunal revolucionário e guilhotinada em 07 de novembro de 1793. (TELES, 2006, p. 19)

O ser humano é considerado um membro de uma sociedade de dimensões mundiais. Nesse ínterim, as interpretações mais avançadas, garantem que é violação dos direitos humanos, todas as ações “praticadas por agentes particulares ou privados que poderiam ter sido evitadas por medidas de segurança pública e

outras ações de políticas públicas estatais, (...) não só no âmbito público, como no privado” (TELES, 2006, p. 33)

Assim, nas palavras de Guimarães e Moreira (2009, p. 37):

(...) mesmo que no plano do *jusumanismo* não caibam distinções de gênero quando se trata de violência – pois que a violência, enquanto mal praticado a um ser humano, afeta tanto homens como mulheres. (...) Em suma, a violência, de qualquer espécie, contrapõe-se a idéia de direitos humanos, atribuíveis por consequência a todas as pessoas, mas no estágio da experiência jurídica em que especificamos as condições desses direitos frente a comportamentos adversos revelados pela circunstância histórica, seu enfoque relacionado às questões de gênero

Entretanto, é importante destacar que, mesmo a Declaração Universal dos Direitos Humanos tendo sido publicada em 1948, foi somente com a Conferência Mundial de Direitos Humanos, ocorrida em Viena, em 1993, que ela revelou-se, de fato, enquanto caráter universal dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. E finalmente, foram reconhecidos os direitos humanos das mulheres.

Os crimes sexuais, mesmo que ocorram em casa e por agentes não estatais, passaram a ser reconhecidos como violação dos direitos humanos. O argumento jurídico é que o Estado é responsável pela violência de gênero praticada por quando, sistematicamente, não promove nem efetiva os direitos das mulheres à vida, à liberdade e à segurança, por não tomar a iniciativa de implementar e realizar ações de políticas públicas de prevenção à violação dos direitos humanos das mulheres. (Teles, 2006, p. 34)

De tal sorte, o reconhecimento dos direitos humanos das mulheres é uma conquista histórica, mas, ainda, muito precisa ser feito para que esses direitos sejam verdadeiramente consolidados. Com certeza, a mulher conquistou uma nova posição dentro do ambiente familiar, não existindo mais a figura do chefe de família, agora ela tem a função de co-administradora dos interesses familiares; e, na sociedade civil, começa a assumir novas responsabilidades. Isso tudo, já não autoriza, segundo Guimarães e Moreira (2009, p. 13), que a mulher seja “submetida a qualquer espécie de violência, nem física, nem moral, nem psicológica, nem econômica”.

Essas questões não passaram despercebidas pelo Brasil, uma vez que o país abrigou, no ano de 1994, o Fórum Internacional que aprovou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, em Belém do Pará, também conhecida como Convenção de Belém do Pará. O Brasil também incorporou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, bem como a Convenção Americana de Direitos



Humanos, conhecido como Pacto de San José de Costa Rica. A violência praticada contra a mulher é, portanto, um exemplo de violação da dignidade humana e dos direitos fundamentais.

O direito das mulheres a uma vida livre de violência é um enunciado exigente e urgente. Não se refere a um tratamento de exceção que afirma a sua natural vulnerabilidade. Em sua formulação tratou-se, apropriadamente, de revelar, e como consequência, corrigir a falta de proteção de exceção que jurídica e institucionalmente vêm tendo os direitos humanos das mulheres. Em sua conceituação, ratificam-se direitos humanos de aplicação universal e se reconhecem como violações a estes um conjunto de atos lesivos que até então não tinham sido apreciados como tais. É um direito que repõe o princípio de igualdade, fazendo com que tudo o que seja violento, prejudicial e danoso para as mulheres seja considerado como ofensivo para a humanidade. (GIULIA, 2000, p. 26)

Mulheres e direitos humanos fundamentais: estabelece o art. 2º que toda mulher goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana. Parece-nos óbvia a situação, pelo simples fato de que a mulher é um ser humano. Os direitos humanos fundamentais são voltados a qualquer pessoa e não somente às do sexo feminino. Assim estabelece, claramente, a Constituição Federal: “os homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (art. 5º, I). Além disso, há o disposto no art. 3º, IV: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Portanto, a Constituição Federal já fez seu papel, igualando os brasileiros perante a lei (art. 5º, *caput*) e os homens e mulheres em direitos e obrigações (art. 5º, I), bem como o homem e a mulher na relação conjugal (art. 226, §5º). (NUCCI, 2006, p. 860)

A dignidade valor imperativo da República Federativa do Brasil e de um estado democrático de direito, representa, juntamente com os direitos fundamentais a própria razão de ser da Constituição Brasileira, tendo em vista que o Estado é apenas meio para a promoção e defesa do ser humano. Entende-se que ela é mais que um princípio, é norma, regra, valor que não pode ser esquecido em nenhuma hipótese, é irrenunciável e os direitos humanos decorrem do reconhecimento da dignidade do ser humano. Assim, desabilitar a violência contra a mulher é uma das formas de garantir os direitos fundamentais da mulher, a dignidade da pessoa humana e os direitos humanos.

A Cartilha do Assédio Moral e Sexual no trabalho traz importante informação ao descrever a situação da vítima, explicando que esta é, primeiro, isolada do grupo, sem explicação, para então, num segundo momento, passar a ser hostilizada, desacreditada e ridicularizada. É comum que os colegas de trabalho se afastem e rompam os laços, participando, muitas vezes, das práticas agressivas do agressor

sobre a vítima. Por medo do desemprego, medo de serem ridicularizados também, muito acabam reforçando a prática do agressor.

Algumas características de um assediador/agressor são: a) ideia grandiosa de sua própria importância; b) fantasias ilimitadas de êxito e poder; c) necessidade excessiva de ser admirado; d) atitudes e comportamentos arrogantes, entre outros. É importante analisar o perfil dos assediadores e identifica-los o mais rapidamente possível, de modo que se possa combater essa prática agressora no ambiente de trabalho o mais rapidamente possível.

Não se pode olvidar, contudo, que até alguns chefes se tornam agressores. Sob a pressão constante infligida pelas empresas para cumprir as metas desejadas por elas. Sendo assim, o assédio moral também é um problema estrutural da empresa para com os seus empregadores.

O trabalhador, de maneira injusta, é atingido em sua dignidade, em sua personalidade, suportando diversas perdas, e passando a viver em um ambiente hostil, constantemente incomodado. Nesse viés, podem ocorrer alterações em seu estado psíquico, gerando distúrbios que refletem na sua motivação, estresse, na sua vida familiar, tendo prejuízos emocionais de toda ordem.

Margarida Barreto sustenta ainda que, o assédio se apresenta através de comportamentos agressivos que visam a desqualificação, a desmoralização e a desestabilização moral e emocional da vítima, o que torna o ambiente de trabalho insuportável e hostil.

Uma das características basilares do assédio moral no trabalho é que esse não ocorre de maneira isolada, sendo importante a repetição dos atos, o direcionamento e a intencionalidade dos seus atos, o que vai levando à degradação do ambiente do trabalho.

Importante ressaltar, que apesar de os fatos isolados não parecerem violência, o acúmulo destes pequenos traumas é o que gera a agressão. (HIRIGOYEN, 2002)

Conforme a psicóloga Marie France Hirigoyen, há vários tipos de empregados que, devido à sua personalidade ou à sua atividade no grupo de trabalho, tornam-se presas fáceis.

Outros dois tipos de empregadores que também são visados pelo assediante são os que exercem posição de liderança, como o presidente sindical, e os empregados com mais de 40/45 anos, postos que são tidos

como menos produtivos e com dificuldades de ajustamentos e adaptação às mudanças e reestruturações, ou até mesmo por possuírem altos salários, enquanto podem ser substituídos por mão-de-obra barata e jovem, (ALKIMIN, 2008, 48).

É de suma importância caracterizar o tema sob o prisma jurídico, pois esta é uma das instâncias onde o assunto ganha maior conotação, uma vez que, dependendo da política de uma empresa, os trabalhadores costumeiramente se tornam os principais personagens dos casos de assédio moral.

Ferreira (2006, p.17), ao tratar desse tipo de empresa tóxica, explica que quando analisadas cuidadosamente, apresentam os mesmos tipos de vícios estruturais, sendo que:

algumas características da gestão perversa nas organizações são: falta de comunicação; pessoas que são colocadas em situação de rivalidade; manipulação de pessoas, para que se desestremem e autodestruam; diminuição do número de cargos exigidos cada vez mais produtividade; e o fato de não agirem de forma direta e clara. O objetivo das empresas que possuem gestão perversa é calar as pessoas que denunciam situações de desigualdade ou irregularidade.

O assédio pode se dar de forma individual (indivíduo com indivíduo) ou de forma grupal, no sentido vertical (com diferenças hierárquicas diretas) ou horizontal (com pouca ou nenhuma diferença de poder entre colegas de uma mesma classe), ocorrer no setor público ou no privado. Em todos os casos, a despeito das suas peculiaridades próprias, o assédio se dá de forma sutil, mas numa evolução gradativa de efeitos negativos, dada sua cumulatividade.

Barreto (2004, p.18), ao abordar os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho, expõe que:

freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos.

Ainda nesse viés, tem-se que:

Outro grande efeito gerado pelo assédio moral é a intensa dedicação da vítima ao trabalho, isolando-se da convivência com o grupo; entretanto, o fenômeno tende-se a se alastrar, desestabilizando a vítima, fragmentando os relacionamentos com o grupo, sendo certo que o estado psíquico precário toma o empregado propenso a falhas na execução dos serviços e com dificuldades de ajustamento e adaptação à organização do trabalho,

podendo ser alvo de sanção disciplinar e até afastamento do emprego por justa causa, (ALKKIMIN, 2008).

Sendo o assédio moral uma agressão que afeta não somente o corpo, mas a alma (CARTILHA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL), os prejuízos começam a não se abster do ambiente familiar e/ou do meio social. Atingindo proporções cada vez maiores e gerando efeitos sucessivamente piores, o assédio moral começa a gerar alterações na rotina e no comportamento da vítima, afetando apetite, sono, humor, libido, concentração, sistema imunológico e até memória.

### **3. A trabalhadora do século XXI e o assédio moral no ambiente de trabalho**

A força de trabalho feminina brasileira conta cada vez mais com integrantes escolarizadas, conquistando espaços profissionais antes considerados exclusivamente de domínio masculino. Não obstante, embora de forma lenta, as trabalhadoras estão chegando a posições de prestígio e começando a exercer maior poder de comando.

A chance de mais mulheres assumirem postos de importância dentro de instituições particulares, todavia, ainda é ameaçada. Os obstáculos enfrentados pelas trabalhadoras persistem, seja na busca por melhores salários, melhores empregos, maiores chances de promoção e de reconhecimento de créditos por projetos bem elaborados. Atualmente esses são pontos destinados aos homens. Apesar de representarem a maioria numérica no mundo, no continente e no país, a elas é deixado, sem relutância, a realidade do mercado informal, com suas ocupações precárias e má remuneração. Sem deixar de considerar as tarefas domésticas, que em pleno século XXI ainda são entendidas como obrigações de teor feminino.

A verdade nua, crua e dolorosa é que as empresas brasileiras que não tem seu processo de contratação rigorosamente ditado por normas legais, tem o perfil de funcionário ideal como um homem, caucasiano, jovem adulto, solteiro e bem escolarizado academicamente. Sua predileção masculina, então, resta encoberta por uma fala, pré-ensaiada, tratando de tópicos como produtividade, assiduidade e custos sobre encargos sociais que viriam com a contratação feminina.

A mulher, enquanto candidata a um emprego, é muitas vezes vista como um ônus para a empresa. A maternidade, com as leis que protegem essa faculdade

biológica, do ponto de vista do empregador, mostra-se uma ameaça à produtividade, à boa imagem e à consistência da instituição. Em realidade, no meio capitalista, para maioria dos contratadores, as mulheres só são vistas como auxiliares do aumento de lucros das empresas quando ocupam a posição de consumidoras, não de colaboradoras.

Atualmente as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho continuam vorazes, o que só torna o ambiente de trabalho mais hostil à presença feminina e, na mesma medida, propício à prática do assédio moral dirigido às trabalhadoras. Assim, não se mostra espantoso a informação de que 70% dos casos de assédio são dirigidos às mulheres e 30% aos homens, sendo estes mais resistentes e menos propensos a pedir ajuda externa (ALKIMIN, 2008).

A pesquisadora Margarida Barreto, ao estudar o tema, sabiamente coloca que:

O assédio sexual é consequência de comportamento não desejado, machista e agressivo, que transforma o ambiente de trabalho em meio hostil e infiel, em que os mistérios do ofício são profanados por intimidação e promessa de promoção.

Curiosamente, os casos de assédio moral, quando a vítima é uma mulher, rapidamente passam a ser casos de assédio sexual, e quando já iniciam como sexual, se diante de uma forte atitude negativa da vítima, o comportamento do agressor pode restar como assédio moral. Infelizmente, em qualquer dos cenários, a mulher ainda se encontra numa situação de desestabilização, vulnerabilidade e culpa. Sentindo-se muitas vezes sem saída e com medo de ser marcada no seu meio profissional, acaba “desistindo” do emprego.

No que diz respeito à proteção legal nessas situações, preveem a Constituição Federal, o Código Civil, o Código Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a possibilidade de controle e punição para os assediadores morais e sexuais do ambiente de trabalho. Acerca da temática, procurando partes específicas dos supracitados textos legais, tem-se, por exemplo, o artigo 483 da CLT, que desde 1943 prevê o assédio (moral ou sexual) como motivo de rescisão indireta, podendo inclusive ter em seguida uma ação de indenização.

No que tange ao previsto na Carta Magna, vê-se em seu artigo 5º, inciso X, que resta assegurada a reparação a ofensa ao patrimônio moral da pessoa sendo invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado a indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação.

O Código Civil Brasileiro, por sua vez, traz em seu artigo 927 o dano moral ao assediado, agredido pelo assediador, seja ele o dono da empresa, o seu chefe ou o superior hierárquico que lhe causou assédio moral, de tal modo discriminado.

Destarte, uma vez que um indivíduo passa a maior parte de seu tempo de vida se dedicando ao seu trabalho, bem como tem nele uma das bases da força da sua personalidade e fonte de autoestima, é mister que exista nesse tipo de ambiente a sensação bem-estar.

Desse modo, empresas que se preocupem em trabalhar o lado social de sua instituição, auxiliando e monitorando a qualidade dos relacionamentos entre seus colaboradores (quaisquer que sejam os postos e os gêneros envolvidos), devem ser exaltadas, de modo a incentivar o mesmo comportamento em outras diretorias, posto que a coibição e a prevenção do assédio moral contra as mulheres é uma atitude que precisa ser consolidada.

## **Conclusão**

Pode-se observar que no decorrer da história dos direitos das mulheres, muitos obstáculos foram superados. Todavia, séculos de cultura patriarcal ainda deixam seus óbices à contratação, efetivação, correta valorização e proteção da força de trabalho feminina dentro dos ambientes de trabalho.

O ordenamento jurídico brasileiro assume a existência do assédio moral e procura proteger a força de trabalho feminina, porém ainda ocorre de tanto superiores hierárquicos quanto colegas de trabalho assumirem a posição de assediadores, desrespeitando a trabalhadora de modo a lhe causar os mais variáveis tipos de problemas.

É inconcebível, contudo, que em pleno século XXI, discriminações de gênero ainda existam, sobretudo a ponto de despir um ser humano de sua dignidade em um local onde ele deveria ser valorizado, como é o caso do assédio moral sofrido pelas mulheres, principais vítimas dessa prática cruel e sabotadora. Sabotadora inclusive por, além dos traumas de repercussão na vida afetiva, familiar e social, levar muitas mulheres a renunciarem a seus cargos e retomar sua vida profissional em outras instituições, sem dar continuidade a seu histórico de esforços e conquistas.

O assédio moral é, assim, uma prática cruel que prejudica trabalhadoras, trabalhadores e as instituições que dela não tomam ciência, devendo ser prevenida e/ou erradicada através de programas de medidas preventivas e educativas criadas

pelas empresas com o objetivo de criar um bom diálogo entre os empregados e entre estes e seus superiores. Para tanto, mostra-se importante a adoção de um código de ética na empresa a fim de orientar o conteúdo das decisões como também o processo de tomada destas decisões. Afinal, a construção de uma melhor relação entre os colaboradores, fazendo do local de trabalho um espaço de cooperação e mútuo desenvolvimento é um ideal a ser alcançado por qualquer sociedade de Direito que preze pela paz social.

### Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2a ed. Curitiba: Editora Juruá, 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Disponível em: <[http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body\\_jr25-margarida.html](http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html)>. Acesso em: 22 set. 2016.

\_\_\_\_\_, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Editora EDUC, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 20 set. 2016.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto Lei nº 5.442 de 1 de maio de 1993. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 22 set. 2016.

\_\_\_\_\_. **Código Civil**. Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 21 set. 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

COSTA, Marli. m. Moraes. **Direitos sociais e Políticas Públicas**. Desafios contemporâneos. Tomo 11. 201-.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

GARCIA E TOLFO, Ivonete Steinbach e Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho - culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Traduzido por Maria Helena Kühner. 6a ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia*. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 15 mai. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Ed. Saraiva, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ABC das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero**. 2a ed., 2007.

ONU Mulheres. **O progresso das mulheres no Brasil**. Editora Cepia. Rio de Janeiro, -, 2011.

RAMOS, Guerreiro. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

SANTOS, Lídia Chaves Guedes Barreto. **Assédio moral contra as mulheres no local de trabalho**. Disponível em: [www.portaleducacao.com.br](http://www.portaleducacao.com.br). Acesso em: 22 set. 2016.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e Assédio Moral: uma visão filosófica**. Disponível em: <[www.sociologia.org.br](http://www.sociologia.org.br)>.

ZANGRANDO, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. TOMO 1. ed. São Paulo, 2008.